



## Comunicato d'informazione sindacale per gli iscritti – n. 15 dicembre '09

### SOMMARIO

Incontro Gruppo del 15 dicembre 2009	1
On line il sito della Fiba di Friuladria <b>New!</b>	1
Polizze assicurazione cassa e responsabilità civile professionale 2010 <b>New!</b>	2
Aumenti contrattuali di dicembre 2009	5

#### INCONTRO DEL 15 DICEMBRE

Distacchi  
Funzionali al 50%

11 gennaio nuovo  
Incontro su rela-  
zioni sindacali

...vogliamo risulta-  
ti concreti

LA FIBA  
FRIULADRIA  
È ON LINE

anche dal posto di  
lavoro.

non servono  
password!

#### Incontro Gruppo del 15 dicembre 2009

Il **15 dicembre** si è tenuto un **incontro** tra il **di Gruppo e le OO.SS.** come previsto dall'accordo del 13 agosto **sulla ristrutturazione della D.C. Unica informazione di rilievo** riguarda il numero dei **distacchi funzionali su Pordenone: indicativamente 26 persone**, il 50% dei distacchi complessivi. Il Dott. Martinoia ha **più volte ribadito il massimo impegno** affinché si riesca a rispettare questa proporzione. **Un impegno che attende, però, una concreta verifica.**

È stato fissato per il giorno **11 gennaio** un incontro **per affrontare la delicata questione delle relazioni sindacali nelle due Aziende e nel Gruppo.** Una generica disponibilità che rappresenta certamente un elemento di positività. A nostro avviso, però, non deve calare il livello di attenzione, almeno fino a che tale **disponibilità non si sia concretizzata in reali soluzioni dei problemi.**

Le assemblee dei lavoratori continuano secondo il calendario prestabilito.

#### Il sito Internet della FIBA di Friuladria

[www.fibafriuladria.com](http://www.fibafriuladria.com)

**E' on-line il sito della Fiba di Friuladria**, accessibile **anche dal posto di lavoro.** Un ulteriore strumento di informazione per gli iscritti e per quanti vorranno visitarlo.

**Non ci sono zone riservate, non servono password!**

Il sito **non è ancora completo**, ma abbiamo deciso di metterlo **on line comunque**, anche per poter **raccogliere i vostri contributi necessari** per migliorarlo e renderlo sempre utile.

Contiamo **nel 2010**, anche grazie al vostro aiuto, di **migliorare ulteriormente gli strumenti di comunicazione ed informazione** sia sul piano dei contenuti che su quello della forma. A questo proposito ricerchiamo **volontari tra gli iscritti** per costituire un vero e proprio **comitato di redazione.** Ci piace immaginare, per il futuro, una informazione che diventi un po' alternativa a quella aziendale che ben poco, ormai, ha a che vedere con la realtà vissuta dai lavoratori. Far sentire la vera voce dei lavoratori...un progetto ambizioso?... certamente ma, in un periodo così difficile sono necessari entusiasmo e progettualità. Non possiamo garantire risultati, ma il nostro impegno .. quello sì!

**IL SITO**

**Sabato 5 dicembre volantinaggio in Piazza XX settembre a Pordenone**

Ormai da tempo le relazioni sindacali per colpa aziendale sono diventate inconcludenti e non si può a dare risposte alle esigenze dei lavoratori e la qualità di vita in azienda è fortemente deteriorata.

Gia la non conferma dei 50 giovani con contratto a tempo determinato, è stato una vicenda dolorosa e senza precedenti, visto che la prassi in Friuladria è sempre stata quella di assumere con contratti a termine, magari anche ripetuti nel tempo, ma alla fine quasi tutti venivano assunti in via definitiva. In Friuladria vi è bisogno di questa forza lavoro!

La goccia che ha fatto traboccare il vaso è che, da una parte si mandano a casa questi 50 giovani perché, secondo Friuladria, non c'è bisogno della loro opera e quindi bisogna eliminare il loro costo; dall'altra non si rinnovano più i part time perché sono troppi e sempre secondo Friuladria queste lavoratrici (sono donne nella stragrande maggioranza) dovrebbero rientrare a tempo pieno perché c'è molto lavoro da fare. Una evidente contraddizione!

Insomma il lavoro da fare prima non c'è e poi invece c'è. In tutte le aziende del mondo quando si vuole contenere i costi del lavoro la prima cosa che si fa è quella di incrementare il part time. Qui si dice una cosa e si fa il contrario!

Le OO.SS. hanno chiesto un urgente incontro alla Direzione in data 12 novembre, ma ad oggi: assoluto silenzio!

Proseguono le Assemblee del personale nelle varie province per condividere iniziative e strategie con i lavoratori.

**Accordo sulla direzione centrale**  
 Il raggiungimento dell'accordo certamente

**POLIZZE 2010**

**Polizze assicurazione cassa e responsabilità civile professionale 2010**

Fine anno è tradizionalmente il momento il cui si rinnovano le polizze cassieri e rischi professionali. Tutte le Strutture Territoriali Provinciali della FIBA CISL hanno già distribuito o stanno distribuendo le nuove polizze 2010.

**Chi per qualche disagio non avesse ricevuto ancora le nuove polizze 2009 può richiederle alla FIBA CISL di Friuladria scrivendo al seguente indirizzo:**

[fiba.friuladria@cisl.it](mailto:fiba.friuladria@cisl.it)

oppure è possibile scaricarle direttamente dal sito

<http://www.fibafriuladria.com/Polizze.html>

Come ogni anno ci permettiamo di tediare i colleghi con alcune considerazioni in merito alle polizze. Vi invitiamo a leggere le note che seguono con attenzione e, nel caso di sinistro in modo particolare per la responsabilità civile, è opportuno

**AVVISARE IMMEDIATAMENTE UN DIRIGENTE SINDACALE DELLA FIBA CISL.**

**Dobbiamo rilevare talvolta dei tentativi di ribaltare sui dipendenti l'onere del risarcimento che, invece, molto spesso compete all'Azienda.**

**L'onere del risarcimento di eventuali danni causati spetta ai dipendenti solo nei casi di dolo e colpa grave. Esclusivamente in**

Se non hai ricevuto la polizza 2009...scrivici!

Oppure la trovi sul nostro sito!

Danno patrimoniale?

**AVVISA IMMEDIATAMENTE LA FIBA CISL**

La banca è tenuta a rispondere

NO risarcimenti diretti dal dipendente al cliente!

Il dipendente non rimborsa se danno derivante da mancanza del Datore di lavoro

No trasferimento del rischio di impresa ai dipendenti

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i dipendenti

La banca può rivalersi nei confronti dei dipendenti solo nei casi di dolo e colpa grave

Dolo e colpa grave

**quest'ultima situazione deve essere attivata la procedura di rimborso da parte dell'assicurazione.**

Riepiloghiamo alcuni concetti fondamentali:

- **La banca è tenuta a rispondere per i danni arrecati a terzi dai propri dipendenti (art. 2049 c.c.), ma ha diritto di rivalsa sugli stessi** al fine di ottenere il risarcimento del danno subito e può anche instaurare nei loro confronti un **provvedimento disciplinare**.  
**Il dipendente non deve assolutamente risarcire in via diretta il cliente. La banca deve risarcire il cliente ed eventualmente solo successivamente rivalersi sui dipendenti.** La banca non può unilateralmente provvedere ad alcun addebito nei confronti dei dipendenti.
- Il datore di lavoro è il creditore della prestazione di lavoro ed ad esso sono applicabili le previsioni del art.1227 c.c. per cui **"il risarcimento non è dovuto per quei danni che il creditore (datore di lavoro) avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza"**. Ad esempio qualora il danno sia riconducibile alla mancanza di informazioni o istruzioni adeguate da parte del datore di lavoro, il dipendente non è tenuto al risarcimento.
- **Il risarcimento non può prescindere dalla concreta esistenza del danno e dal nesso di causalità che lo lega in modo diretto a colui che lo determinato.** Non possono essere chiesti risarcimenti per danni derivanti, ad esempio, dall'andamento dei mercati, dalla mutata solvibilità del cliente etc. **Non vi può essere trasferimento del rischio di impresa ai dipendenti**
- L'art. 5 della legge 190 del 13 maggio 1985 recita:  
**"il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. La stessa assicurazione deve essere stipulata da datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi."** **Le banche non stipulano questa assicurazione: per cui si devono assumere gli oneri conseguenti.**
- L'art. 39 del CCNL recita:  
**"in relazione a quanto previsto dall'art.5 della legge 190 del 13 maggio 1985 le imprese terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi – ivi comprese le eventuali connesse spese legali – conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi dolo e colpa grave, dei quadri direttivi e degli altri lavoratori particolarmente esposti al rischio medesimo."** Il CCNL ha così recepito il più recente orientamento della giurisprudenza e prevede quindi il risarcimento solo nei casi di dolo e colpa grave.

Premesso che **nel codice civile non si trova una definizione di colpa**, prendendo spunto dal codice penale si può dire che: se il fatto è posto in essere con l'intenzione di nuocere, si parla di dolo; se non vi è l'intenzione oppure se non sono volute o previste le conseguenze, si parla di colpa.

Da tempo, la giurisprudenza ha adottato la c.d. concezione normativa della colpa.

**"Il fatto doloso è un fatto volontario che non si doveva volere: si rimprovera alla volontà di averlo prodotto. Il fatto colposo è un fatto involontario che non si doveva produrre: si rimprovera alla volontà di non averlo impedito. In entrambi i casi il soggetto ha agito in modo difforme da come l'ordinamento voleva che agisse"** (Mantovani- Diritto Penale –Padova 1992).

## COLPA GRAVE

## La colpa grave



Questa sussiste nella condotta di colui che agisce **“con straordinaria ed inescusabile imprudenza, e che omette di osservare non solo la diligenza del buon padre di famiglia, ma anche quel grado minimo ed elementare di diligenza che tutti osservano”** (Cass. 2260/70)

La Corte dei Conti Sez. Molise, sentenza n.89/2001 ha ritenuto che si possa fare riferimen-

to all'art. 5 del d.lvo 472/9714 (sulle sanzioni amministrative per violazione di norme tributarie), nel testo sostituito dall'art. 2 del d.lvo 203/98, secondo il quale **“la colpa è grave quando l'imperizia o la negligenza del comportamento sono indiscutibili e non è possibile dubitare ragionevolmente del significato e della portata della norma violata e, di conseguenza, risulta evidente la macroscopica inosservanza di elementari obblighi....”**

Nell'individuazione della colpa grave si dovrebbe raffrontare **“il comportamento con quello che sarebbe stato necessario in base alla normativa o comunque desumibile dalle comuni regole di cautela; ed il raffronto va effettuato utilizzando due criteri di valutazione, l'uno oggettivo (relativo all'individuazione dello standard di diligenza richiesto) e l'altro soggettivo (relativo alla valorizzazione delle cause che hanno indotto l'agente a discostarsi dalle prescritte regole di prudenza).”**

(Monfreda - La colpa grave, in Giustamm.it, Rivista internet di diritto pubblico, n.3-2005)

Indici di riconoscimento di tale grado della colpa sono stati ritenuti tra gli altri, **la previsione dell'evento dannoso (c.d. colpa cosciente), più in generale la sua prevedibilità.**

**“La colpa grave consisterebbe, ....., in una sprezzante trascuratezza dei doveri d'ufficio resa palese da un comportamento improntato alla massima negligenza o imprudenza, ovvero da una particolare noncuranza dell'interesse del datore di lavoro o ancora da una grossolana superficialità nell'applicazione delle norme.”** (Monfreda - La colpa grave, in Giustamm.it, Rivista internet di diritto pubblico, n.3-2005)

Rilevante è, poi, la sentenza delle SS.RR della Corte n. 56 del 1997, che introduce un importante concetto: **non si ravvisa colpa grave se “sussistono oggettive ed eccezionali difficoltà nello svolgimento dello specifico compito di ufficio”.**

E' chiaro come la definizione di colpa grave risulti spesso non univoca ed infatti, talvolta, il suo accertamento avviene in sede giudiziale. **Rinnoviamo pertanto la raccomandazione di rivolgersi con tempestività ai dirigenti FIBA CISL.**

RIVOLGITI  
ALLA FIBA

**AUMENTI  
DI DICEMBRE 2009**
**Aumenti contrattuali di dicembre 2009**

Livelli Aree		Tabella stipendio mensile decorrenza DICEMBRE 2009			AUMENTI DAL 1° DICEMBRE 2009 DELLA PAGA BASE E DEGLI SCATTI D'ANZIANITA'													
		parametri	stipendio	Scatti anzianità	Ex. istruttur. Tabellare	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
QD 4° Livello	235,40	3.887,87	93,90	14,08	28,94	29,74	30,54	31,34	32,14	32,94	33,74	34,54	35,34	36,14				
QD 3° Livello	199,40	3.293,29	93,90	14,08	24,52	25,32	26,12	26,92	27,72	28,52	29,32	30,12	30,92	31,72				
QD 2° Livello	178,00	2.939,85	40,93	7,87	21,88	22,24	22,60	22,96	23,32	23,68	24,04	24,40	24,76	25,12	25,48	25,84	26,20	
QD 1° Livello	167,45	2.765,63	40,93	7,87	20,59	20,95	21,31	21,67	22,03	22,39	22,75	23,11	23,47	23,83	24,19	24,55	24,91	
3° Area 4° Livello	146,85	2.425,38	40,93	7,87	18,05	18,41	18,77	19,13	19,49	19,85	20,21	20,57	20,93	21,29	21,65	22,01	22,37	
3° Area 3° Livello	136,60	2.256,90	40,93	7,87	16,79	17,15	17,51	17,87	18,23	18,59	18,95	19,31	19,67	20,03	20,39	20,75	21,11	
3° Area 2° Livello	128,90	2.128,93	40,93	7,87	15,85	16,21	16,57	16,93	17,29	17,65	18,01	18,37	18,73	19,09	19,45	19,81	20,17	
3° Area 1° Livello	122,20	2.018,26	40,93	7,87	15,02	15,38	15,74	16,10	16,46	16,82	17,18	17,54	17,90	18,26	18,62	18,98	19,34	
2° Area 3° Livello	114,80	1.896,04	35,05	6,73	14,11	14,42	14,73	15,04	15,35	15,66	15,97	16,28	16,59	16,90	17,21	17,52	17,83	
2° Area 2° Livello	110,38	1.823,05	28,64	5,51	13,57	13,82	14,07	14,32	14,57	14,82	15,07	15,32	15,57	15,82	16,07	16,32	16,57	
2° Area 1° Livello	107,40	1.773,82	28,64	5,51	13,20	13,45	13,70	13,95	14,20	14,45	14,70	14,95	15,20	15,45	15,70	15,95	16,20	
1° Area (Livello unico + g. nott.)	102,70	1.696,21	20,85	4,01	12,63	12,82	13,01	13,20	13,39	13,58	13,77	13,96	14,15	14,34	14,53	14,72	14,91	
1° Area (Livello unico)	100,00	1.651,60	19,82	3,81	12,29	12,47	12,65	12,83	13,01	13,19	13,37	13,55	13,73	13,91	14,09	14,27	14,45	

Nel 2010 – con decorrenza 1° luglio e 1° dicembre, sono previsti gli ultimi aumenti economici previsti dall'art. 41 dell'attuale CCNL.



*Buone Feste*

**Segreteria di Coordinamento Banca Popolare FriulAdria  
Segretario Responsabile – Giovanni Del Bel Belluz**

<b>Cognome</b>	<b>Nome</b>	<b>Reperibile presso</b>	<b>e - mail</b>	<b>Cellulare</b>
Del Bel Belluz	Giovanni	Area FriulVeneta	fiba.friuladria@cisl.it	366/4180777
Mazzarella	Pierangelo	Ufficio Mutui	pierangelo.mazzarella@cisl.it	339/3058944
Pesce	Piero	Trieste 172		338/6623591
Decimani	Barbara	Trieste Nucleo Imprese		347/9609887
Mattiussi	Fabio	Udine Filiale 439	wxmattiu@inwind.it	349/3706141
Favaro	Maurizio	Follina 95		347/9171574
Loris	Ennio	Conselve 305		

## DELEGA D'ISCRIZIONE

### Spett. Servizio Risorse Umane – Banca Popolare Friuladria – Pordenone

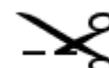
Il/La sottoscritto/a			
Cognome			
Nome			
Matricola		Filiale/ Ufficio	

Aderisce alla Federazione Sindacale FIBA CISL ed autorizza la trattenuta ed il versamento del contributo sindacale con le modalità concordate tra la FIBA e la competente associazione imprenditoriale. La presente annulla e sostituisce ogni precedente adesione ad altri sindacati.

Data		Firma	
------	--	-------	--

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Data		Firma	
------	--	-------	--



## MODULO D'ISCRIZIONE

<b>Sindacato Territoriale di</b>			
<b>Banca</b>		<b>Popolare Friuladria</b>	
Il/La sottoscritto/a			
Cognome			
Nome			
Codice Fiscale			
Via			n.
Cap	Città	Provincia	
Nato/a il	a	Provincia	
Matricola		Filiale/ Ufficio	
Inquadramento			
e-mail lavoro		e-mail casa	
Tel. lavoro		Cellulare	

Chiede di aderire alla vostra organizzazione sindacale

Data		Firma	
------	--	-------	--

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Data		Firma	
------	--	-------	--

### INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto.

La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.

#### ART. 7 D.LGS N. 196/03

*(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)*

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
  - a) dell'origine dei dati personali;
  - b) delle finalità e modalità del trattamento;
  - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
  - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
  - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
  - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
  - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

Data

Firma

## INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03 – COPIA PER L'ISCRITTO

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto.

La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.-

### ART. 7 D.LGS N. 196/03

*(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)*

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
  - a) dell'origine dei dati personali;
  - b) delle finalità e modalità del trattamento;
  - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
  - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venire a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
  - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
  - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
  - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.